

O DISCURSO DA EMPREGABILIDADE E SEUS EFEITOS DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

JULIANA DE OLIVEIRA ROSADO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

ALEX FERNANDES MAGALHÃES

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

GUSTAVO DOS SANTOS MIRANDA DE AVELAR

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

Agradecimento à órgão de fomento:

Não houve apoio financeiro ou fomento para realização deste trabalho.

O DISCURSO DA EMPREGABILIDADE E SEUS EFEITOS DE INCLUSÃO/EXCLUSÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

1. Introdução

Discutir sobre a empregabilidade e seus impactos no contexto das relações de trabalho é o foco deste ensaio teórico. Para maior compreensão da complexidade do fenômeno a que nos voltamos, é necessário correlacionar a noção de empregabilidade aos desdobramentos possíveis em meio à trajetória dos sujeitos envolvidos no processo de inserção no mercado de trabalho, seja pessoal ou profissionalmente.

Entre suas definições, que variam em função das mudanças históricas ocorridas nas estruturas do capital, as vertentes positivistas reforçam a ideia de que é possível ao sujeito construir seu futuro profissional e dar o norte que queira a si próprio, o que marcaria a ideia de empregabilidade em sentido geral. A esse sujeito é dito que, na medida em que se tornar empregável, ser-lhe-á facultado navegar com mais facilidade sobre as fortes e inconstantes ondas do mercado (LEMOS; RODRIGUES, 2008). Tornar-se empregável culmina em estar apto e qualificado o bastante para assumir novos cargos, sendo responsabilidade do sujeito o desenvolvimento de suas competências e sua adaptabilidade ao mercado.

Ao parafrasear Magalhães (1997), Rueda, Martins e Campos (2004) explicam de forma bem clara essa transferência de responsabilidades à luz do conceito de empregabilidade:

Para Magalhães (1997), a nova dinâmica do mercado traz consigo a empregabilidade como um novo conceito para o perfil do trabalhador, que deve possuir habilidades, conhecimentos e capacidades que vão muito além do necessário em sua área profissional, devendo ser um indivíduo polivalente (RUEDA; MARTINS; CAMPOS, 2004, p. 64).

Ao colocar o sujeito como protagonista de sua carreira no mercado, essa visão gerencialista da empregabilidade se ausenta de discussões presentes em esferas econômicas, sociais e políticas, desconsiderando, por exemplo, as questões de classe e desigualdades enfrentadas pelos sujeitos, desaguando em disparidades econômicas, culturais e sociais. Têm-se o sujeito como ser universal, quando na verdade “o sujeito é, aqui, processo, não algo estanque e invariável, mas aberto à variabilidade do tempo e espaço, ou seja, história e sociedade, encerrando-se numa unicidade que lhe dá forma e lhe possibilita ser no mundo” (MAGALHÃES, 2018, p. 38).

Nesse sentido, nos dispomos a pensar sobre o que está por trás desse movimento de transferência de culpa e responsabilidade, uma vez que a dinâmica do mercado é, por criação humana, instável e competitiva. E a sociedade é segregacionista e desigual, de forma que unificar uma noção de sujeito sem considerar as variabilidades do contexto pode soar incoerente.

Torna-se então necessário aprofundar o estudo sobre empregabilidade e colocar à prova o discurso generalista e meritocrático que conquista o atual mercado de trabalho com o intuito de mobilizar a entrega de trabalho pela via da expropriação, transferindo a responsabilidades das organizações em relação à abertura de espaços de socialização e trocas mais justas em se tratando de trabalho. Nesse processo, a subjetividade humana é desconsiderada, e pouco se compreende sobre as contradições inerentes à empregabilidade, o que impulsionam o movimento de exclusão de profissionais no mercado de trabalho.

As indagações advindas das lacunas acerca dos conceitos a que nos voltamos abrem espaço para discussão do seguinte questionamento: *Como a ideia de empregabilidade atua nas formas de inclusão/exclusão de profissionais no mercado de trabalho?*

Com caráter interdisciplinar, ou seja, duas ou mais disciplinas ou linhas de conhecimento que se relacionam em determinada atividade de investigação (BICUDO, 2008), trazemos autores da Administração, Psicologia, Sociologia, Educação, entre outras, para um diálogo a fim de abarcar a complexidade do fenômeno estudado.

Nosso objetivo central é refletir, num viés crítico, sobre a ideia de empregabilidade e seus impactos na inclusão/exclusão de profissionais no mercado de trabalho, considerando os sujeitos em sua concretude e suas possibilidades de entrega de força de trabalho às organizações brasileiras.

Para o desenvolvimento do ensaio, estabeleceu-se uma pesquisa teórica bibliográfica visando trazer diferentes pontos de vistas em relação às definições do termo empregabilidade no âmbito da Administração e das práticas de gestão; à noção de sujeito social, numa perspectiva crítica de análise; a compreensão do processo de inclusão/exclusão numa perspectiva dialética e crítica; e, por fim, poder-se chegar a uma análise da relação entre o discurso de empregabilidade e as práticas de inclusão/exclusão profissional no mercado de trabalho.

Como colocado por Magalhães (2018), a perspectiva crítica é importante para as ciências administrativas, pois busca o diálogo entre abordagens distintas e “rompe com as delimitações e incomensurabilidade paradigmáticas”, se opondo à lógica simplista e generalista do capitalismo, que desconsidera a complexidade dos sujeitos no âmbito sócio-histórico e, conseqüentemente, subjugando-o às relações de poder que os rodeiam.

Buscamos aqui, considerar essas complexidades que rodeiam o sujeito, fazendo o contraponto inicial para uma abordagem epistemológica crítica em relação ao viés hegemônico no contexto organizacional. Acreditamos que essa abordagem possa abrir oportunidades para que sujeitos sociais reflitam sobre a falsa noção de equidade, quando falamos de oportunidades de trabalho, inclusão/exclusão de pessoas.

2. Empregabilidade, sujeito e inclusão/exclusão

2.1. A noção de empregabilidade no âmbito da Administração e das práticas de gestão.

Os avanços tecnológicos aliados às novas formas de produzir nos últimos séculos fazem a transição da manufatura, passando pelas Revoluções Industriais aos dias de hoje. Trazem também mudanças nas relações de emprego e trabalho, acabando com funções e postos de trabalho que existiram outrora (DELGADO, 2017). Contudo, há também a criação de novos postos de trabalho e, mesmo neste contexto, embora o setor de serviços tenha se expandido, o mercado se torna mais flexível e por consequência as relações de trabalho mais frágeis e precárias.

Fischer & Fleury (1987), no livro *Processo e relações de trabalho no Brasil*, sintetizam o que seria as relações de trabalho de forma a se enquadrar em qualquer contexto histórico:

As relações do trabalho constituem a particular forma de relacionamento que se verifica entre os agentes sociais que ocupam papéis opostos e complementares no processo de produção econômica: os trabalhadores, que detêm a força de trabalho capaz de transformar matérias-primas em objetos socialmente úteis, adicionando-lhes valor de uso; e os empregadores, que detêm os meios para realizar esse processo. Esta definição deixa de ser tão simples quando se verificam empiricamente a através do desenvolvimento histórico das relações de produção na

sociedade capitalista, as inúmeras e diversas possibilidades de concretização que assumem as categorias sociais ocupadas por ambos agentes. Ela se presta, entretanto, para em cada situação peculiar, as relações de trabalho são determinadas pelas características das relações sociais, econômicas e políticas da sociedade abrangente (FISCHER; FLEURY, 1987, p. 19).

Em relação ao discurso capitalista, Machado (1998) vai dizer que não é intenção do capital se tornar independente do trabalhador, mas controlar todo o processo, incluindo a velocidade com que a troca de trabalho vivo por trabalho morto ocorre, considerando suas proporções e espaços. Nesse sentido, a substituição e o poder do discurso promovem um “engajamento” do trabalhador, estimulando seu próprio desenvolvimento, buscando qualificações e melhorias de competências, garantindo não só a inserção, como uma certa estabilidade no mundo do trabalho. O que leva, mais uma vez, à temática estudada e a sua importância.

No âmbito da Administração e da gestão empresarial, o discurso de empregabilidade é aplicado com o foco em estudos e práticas ligadas às relações de trabalho, meios de colocação no mercado e toda a dinâmica capitalista. Contudo, nota-se que o surgimento do termo empregabilidade pode ser interpretado como um reflexo na forma de se empregar, por meio do agravamento da crise pela qual passa o mercado de trabalho mundial. Há um aumento expressivo de empregos informais e taxas de desemprego, ao passo que, as ofertas por empregos formais diminuem (HELAL & ROCHA, 2011). E a maneira como se lida com este reflexo está diretamente ligada à forma, sentido e uso da palavra empregabilidade. Atualmente o termo se associa cada vez mais à inserção/reinserção no mercado de trabalho.

Muitos autores que contribuíram com este estudo tratam a empregabilidade como uma adaptação da mão de obra às exigências do mercado de trabalho, contudo, embora esta seja uma visão consolidada, ainda não há um consenso. Segundo Helal e Rocha (2011), a empregabilidade faz parte de um discurso neoliberal, com mínima intervenção estatal, onde as responsabilidades são transferidas para o trabalhador.

É oportuno lembrar que essa visão de empregabilidade é bastante apropriada à realidade brasileira, marcada, segundo Freitas (1997), por um forte traço de personalismo. Para o autor, a sociedade brasileira é baseada em relações pessoais. Nesse sentido, não se pode imaginar que o acesso ao emprego no Brasil ocorra de modo impessoal e meritocrático, valorizando principalmente as variáveis ligadas ao esforço próprio individual, nomeadamente investimentos em capital humano (educação) (HELAL, 2005, p. 4).

Ainda segundo Helal e Rocha (2011), nota-se a existência de duas perspectivas de empregabilidade: empresarial e crítica. Os autores chamam a atenção a outras características avaliadas em um processo de seleção que vão além do capital humano, ou seja, além das características individuais, são analisados também o contexto familiar e social, fazendo valer da premissa que o termo deva ser estudado sob forte influência da estrutura social.

O que vai ao encontro da ramificação considerada por Gazier *apud* Alberto (2005): a empregabilidade iniciativa e empregabilidade interativa. A primeira, fazendo referência à responsabilidade individual e capacidade de acumulação de capital humano e capital social. Alberto (2005) critica o tom otimista e individualista desta abordagem, além da omissão de obstáculos na busca por emprego e limitação quanto à oferta de vagas por parte do mercado. A segunda categoria leva em consideração o contexto individual, ou seja, pondera o contexto que cerca a vida de cada indivíduo, pois ele busca relacionar o percurso de vida e os atributos individuais de cada um, com as tendências e condições do mundo do trabalho.

As mudanças fizeram do mercado um lugar mais flexível, mudando os postos de trabalho e exigindo profissionais aptos a suprir suas demandas. Pode-se pensar que as novas exigências compactuam com essas mudanças, e algumas das habilidades requeridas têm sido

pautadas em: flexibilidade, autonomia, responsabilidade, capacidade de comunicação e polivalência (HELAL; NEVES; FERNANDES, 2007). Assim, essa reinvenção exige boa comunicação, produtividade, versatilidade e adaptabilidade, de modo a selecionar os mais capacitados, já que não há uma oferta e demanda equilibrada, restando ao trabalhador se enquadrar a tais especificações.

Cabe, então, à presente pesquisa considerar o sujeito dentro desse contexto de acesso à ofertas e possibilidades de capacitações, pertencente à sua história, envolvido em uma dinâmica de sociedade, mas sem deixar de considerar suas particularidades, vivências e o sistema à qual está inserido. Pode-se pensar, então, que ao capital é interessante uma noção de sujeito social incompleta, de modo a absorver somente as características que são convenientes a ele, de forma achatada e hegemônica, e desconsiderar o restante.

2.2. A noção de sujeito numa perspectiva crítica de análise

Inicialmente, cabe tratarmos aqui sobre o sujeito, elemento central de análises na dinâmica das relações de trabalho. Entendemos que o sujeito, permeando toda sua complexidade, não se configura de forma estática. Por isso, é necessário considerar outros campos de estudo, enriquecendo a interpretação do ser, como humano e social, dentro das organizações.

Ramos (1984) constata que os teóricos da administração, sendo teóricos ou operacionais, fizeram suposições críticas a respeito da natureza do homem. E, nesse sentido, propõe três categorias: o homem operacional, o homem relativo e o homem parentético.

O homem operacional era um trabalhador em potencial, devido à maior facilidade de ser controlado e programado conforme características encontradas no *Homo economicus*, *Homo sociologicus* e *Homo politicus* (RAMOS, 1984). Após os estudos em Hawthorne, a escola de relações humanas sugere uma categoria alternativa, o homem relativo. Nesse contexto, havia uma consideração maior do homem enquanto sujeito humano e de suas motivações pessoais, contudo, o objetivo final era o mesmo: as relações humanas individuais eram tratadas de modo que estimulassem positivamente e de forma convergente às metas da empresa. (RAMOS, 1984).

A noção de homem parentético surgiria anos depois e sua caracterização vai além das anteriores:

por tentar ser autônomo, ele não pode ser psicologicamente enquadrado como aqueles indivíduos que se comportam de acordo com os modelos reativo e operacional. Ele possui uma consciência crítica altamente desenvolvida das premissas de valor presentes no dia-a-dia. De fato, o adjetivo "parentético" é derivado da noção de Husserl de "em suspenso" e "parênteses". Husserl faz uma distinção entre atitude crítica e natural. A primeira é aquela do homem "ajustado", desinteressado da racionalidade na ética e aprisionado em seu imediatismo. A atitude crítica suspende ou coloca entre parênteses a crença no mundo comum, permitindo ao indivíduo alcançar um nível de pensamento conceitual e, portanto, de liberdade (RAMOS, 1984, p. 8)

Essa definição anseia mudanças de paradigmas e estruturas engessadas e funcionais, uma vez que o homem não se atém somente às necessidades básicas de subsistência. A realidade é muito mais rica que os esquemas analíticos, como notou Migliaccio Filho (1994), por isso respeitá-la é fundamental para o não reducionismo humano. "A organização será cada vez melhor organização, quando o homem que nela atua for cada vez mais homem" (MIGLIACCIO FILHO, 1994, p. 15), já que o potencial vai muito além de tarefas operacionais.

Nesse sentido, ao buscarmos uma ampliação na noção de sujeito, com foco na consideração de sua complexidade, deparamo-nos com uma perspectiva interdisciplinar e dialética, a fim de que o reducionismo acerca do humano nas organizações e relações de trabalho pudesse ser evitado. Assim,

Referirmo-nos ao ser humano enquanto sujeito, pois se entende que ele atua num plano de práticas e experiências (tal como no universo da consciência, do domínio de si e, tal como na sintaxe gramatical, é o agente da enunciação, se considerada a dimensão linguística), mas que, contraditória e concomitantemente, se constitui enquanto ser na medida em que se submete ao referencial histórico-cultural que o antecede para a construção de uma visão de si e de mundo, além das instâncias que lhe são próprias e também às quais possa se assujeitar (como no domínio das pulsões e das possibilidades de vir-a-ser nas relações) (MAGALHÃES, 2018, p. 34).

Nessa abordagem do sujeito, a partir das contribuições de Magalhães (2018) e o sujeito processual concreto, entendemos que este se constitui e busca sua existência de forma concreta em tempo e espaço, sem rigidez, significando e agenciando a si mesmo, ao passo que atribui sentido ao mundo e transcende essa jornada com, pelo e para o outro. A sua consciência não é plena, pois perpassa as dimensões do inconsciente e do imaginário.

O sujeito é, assim, um universo de possibilidades (devir), e sua compreensão requer uma análise minuciosa de seu estar sendo (transitoriedade / performatividade) no mundo, ou seja, da constante efemeridade de seu ser (concretude) em relação à exterioridade que o circunda e que, dialética e dialogicamente, lhe forma, lhe é constitutiva (MAGALHÃES, 2018, p55).

Abandonar a noção de indivíduo e considerá-lo como sujeito é uma forma de compreender os homens a partir do meio que estes estão inseridos, pois “os sujeitos sociais são, ao mesmo tempo, produtores e produtos dos seus contextos coletivos, de maneira que a relação entre sujeitos sociais x espaços organizacionais não pode ser analisada senão pelas condições em que se produzem mutuamente junto às práticas cotidianas” (MAGALHÃES, 2018, p. 57).

As possibilidades de ser e transformar conforme o meio e suas experiências cotidianas vão ao encontro das descrições de três tipos de capitais, associados às possibilidades de desenvolvimento e adaptabilidade dos sujeitos, propostas por Helal (2005), sendo eles: o capital humano, capital cultura e capital social. O capital humano está relacionado ao desenvolvimento de capacidades voltadas para a educação, trabalho e habilidade técnica. O capital cultural é a bagagem cultural que envolve as competências linguísticas, os conhecimentos de mundo e de diversas culturas, sendo estes adquiridos ao longo da vida por influências do background dos pais e familiares (educação, renda e ocupação). Por fim, o capital social retrata o fluxo de relações que o sujeito está inserido, o chamado networking no meio empresarial, juntamente com o acúmulo dos demais capitais: econômico, cultural e simbólico.

Sob a ótica de mercado, os tipos de capitais acima citados intensificam o potencial econômico do sujeito, promovendo maiores chances de conquista da empregabilidade, pois as características fazem referência a uma ascensão social muito valorizada no meio empresarial. Em contraponto, estão intrinsecamente ligadas a uma distinção de classes, que por sua vez dificultam o acesso ao emprego por parte de alguns, sendo uma das possíveis explicações do porquê de alguns conseguirem “garantir” sua empregabilidade, enquanto outros não.

Diante dessas novas exigências, é de se esperar que a empregabilidade do indivíduo passe a ser influenciada por outros aspectos que não os meritocráticos, ligados ao capital

humano, como, dentre outros, o seu “estoque de capital cultural e social” (HELAL, 2005, p. 3).

Portanto, desconsiderar os sujeitos em relação a seu contexto é restringir-lhes as oportunidades, especialmente no caso dos que se distanciam dos padrões hegemônicos, pois se descarta seu capital humano, cultural e social. Considera-se uma lógica meritocrática, já que seus enredos familiares e sociais não os proporcionaram tamanhas vantagens frente à sociedade. E diante dos discursos gerenciais de empregabilidade, de atender as demandas e expectativas do mercado, tem-se um prejuízo que, conseqüentemente, resultará em um processo no qual os mais favorecidos serão incluídos e os demais excluídos, o que nos endereça a uma análise dialética acerca do assunto.

2.3. O processo de inclusão/exclusão numa perspectiva dialética e crítica

Frequentemente nos deparamos com o uso da palavra exclusão, de tantas maneiras e por tantos sentidos, que se torna difícil apreender um único significado. Muitas vezes o termo se apresenta como sinônimo de exploração, opressão, subordinação, dominação, ou até mesmo caracterizando a origem de uma luta de classes, voltando-se aos pobres, necessitados, carentes e oprimidos (SPOSATI, 2006).

Contudo, ressaltamos que não almejamos a discussão de todos esses desdobramentos, busca-se aqui melhor entender o termo e as conseqüências para o sujeito dentro de seu contexto, assim como trabalhá-lo sobre a relação dialética de excluir/incluir. Buscamos então, complementar a discussão sobre empregabilidade e suas implicações nas esferas econômicas e sociais.

Entende-se que nos usos cotidianos há uma visão dicotômica sobre o processo, em que incluir e excluir exercem funções contrárias. Na verdade, Sawaia (2001) explica que “a sociedade exclui para incluir e que essa transmutação é condição da ordem social desigual, o que implica o caráter ilusório da inclusão”. A autora complementa, dizendo que todos estão incluídos no ciclo produtivo, contudo, nem todos partilham de condições mínimas, dignas e decentes, uma vez que privações e insuficiências transcendem a esfera econômica.

Em sentido similar, Fonseca (2014) define o fenômeno como duas faces de uma mesma moeda, contudo, em uma metáfora que vai além da oposição existente entre as faces e seus conteúdos. E que, normalmente, é encarada socialmente.

O par exclusão-inclusão formam os dois lados de uma mesma moeda, da lógica de exploração e dominação do capital. É um círculo fechado que se alimenta de si mesmo, tratando-se na verdade de um círculo vicioso, pois pressupõe a reprodução incessante do fenômeno assim como a incessante reprodução ilusória de sua solução. Não existe oposição entre os termos, pois, na lógica que constitui o binômio, eles são absolutamente complementares – a mesma circularidade perversa do movimento do capital (FONSECA, 2014, p. 7).

O reducionismo e o binarismo, frequentemente implicados em nós, aprofundam a assimilação da oposição. Sawaia (2001) explica a dialética da inclusão/exclusão se aprofundando também na subjetividade, levando o sujeito a se sentir revoltado, discriminado ou acolhido, valorizado, a depender do que ocorre em termos de sua inclusão ou exclusão, para além das facetas econômicas. As diferentes formas sociais de legitimação se manifestam no cotidiano e nas relações de identidade, sociabilidade, afetividade, consciência e inconsciência, ou seja, é um processo multifacetado e dialético, envolvendo o sujeito por inteiro e suas relações com os demais em seu meio, como “produto do funcionamento do sistema” (SAWAIA, 2001, p. 9).

Como consequências perceptíveis do processo de exclusão no cotidiano e ao longo do tempo estão a pobreza, marginalidade, exclusões políticas de espaço e cidadania, segregação, entre outros, segundo Vêras (2001), o que impacta diretamente sobre o capital humano e social que tanto é requisitado em processos seletivos, uma vez que, sob esta ótica, explora-se o acesso à educação, saúde, acesso a serviços básicos e habitação, aspectos que preenchem espaços além da vida no trabalho.

O movimento de apropriação de vulnerabilidades, sobretudo, quando tratamos da população desempregada, para a flexibilização e precarização das relações contratuais de trabalho, a fim de se lucrar ou tirar vantagem dessa situação, é chamada por Vêras (2001) de “desmonte” do Estado Social, amparando-se formas perversas de “civildade” exercida por alguns agentes do mercado de trabalho.

O que nos faz retomar à discussão de bem estar social. Fonseca (2014) se apoia em Vêras (2001) e Sposati (1998) para discorrer sobre a cidadania, devido à negação da compreensão dos direitos dos sujeitos. Assim, o discurso de cidadania, mesmo que inseparável da democracia, visa um acordo entre classes e alianças voltadas para o “bem comum” e não questiona a relação expropriatória entre trabalho e capital, que fundamenta a construção da sociedade capitalista. E acrescenta que esta relação desigual se mantém nas esferas econômica-produtiva, político-social e simbólica-cultural, sendo constituintes e estruturais do sistema capitalista, o que faz da exclusão um fenômeno presente de forma simultânea em diversas esferas, ganhando, como dito anteriormente, os seus diversos significados.

A relação desigual entre capital-trabalho também se estende ao discurso de empregabilidade, já que, como visamos mostrar, também é configurada por relações desiguais, desconsiderando o contexto do sujeito em uma seleção de vagas de emprego. Faz-se valer somente os atributos específicos do perfil desejado e parte-se do pressuposto que o capital humano, o capital social e o capital cultural foram previamente desenvolvidos. Nesse sentido, anulam-se quaisquer interferências no desenvolvimento desses capitais, como limitações financeiras, classe social, cultura, família, etc. Helal, Neve e Fernandes (2007), se referindo a Granovetter (1985), retratam que a busca por emprego caracterizada por uma ordem econômica é influenciada por uma ordem social na qual o sujeito está inserido.

Um expressivo número de pessoas é excluído do processo econômico-produtivo e encontram dificuldades de uma nova inserção, pois como mostramos, não bastam somente as habilidades técnicas, os contextos econômicos, sociais, culturais e políticos influenciam diretamente nos processos de seleção. Os excluídos então são classificados como exército de reserva: um número expressivo de trabalhadores está sempre disponível, inúmeras vezes mal remunerado e em condições desumanas, e que na maioria das vezes tais sujeitos são desonrados por estarem desempregados (HARVEY, 2013). Nesse contexto, o trabalhador aceita ocupar um posto de trabalho independentemente das condições oferecidas, ampliando então o domínio do capital.

Vêras (2001) vai além, sugerindo que este exército de reserva se transformou em uma população desnecessária economicamente, configurando um outro contexto de exclusão, que ultrapassa fronteiras econômicas. “Nesse sentido, só iriam constituir-se como excluídos de fato, aqueles de quem não se pudesse extrair nenhum centavo de mais-valia” (VÉRAS, 2001, p.46), o que leva o sujeito a todas as expropriações para ser incluído, para fazer parte de algo e ter acesso a condições mínimas.

Excluir para incluir de forma mais precária se configura como a temática deste trabalho, juntamente a dialética da inclusão/exclusão e seus desdobramentos no sujeito social, pois ao extrapolar fronteiras econômicas, nos deparamos com outras bases constituintes do sujeito social.

Segundo Vérias (2001), a inclusão nos remete a “fazer parte” do sistema, mesmo que de forma desigual. Já a exclusão é caracterizada pela parte da população que não está submetida diretamente às normas homogeneizadas do mercado formal de trabalho. Sendo assim, fazer parte das relações produtivas, mesmo que de forma precária, e conquistar a valorização social por meio de um emprego se torna o objetivo de inúmeros sujeitos que precisam sobreviver por meio da venda de sua força de trabalho, dando ainda mais força para o discurso hegemônico de empregabilidade.

Outro desdobramento notado é a competição, tanto dentro quanto fora das organizações. Há sempre um estímulo, quase que onipresente, para a otimização e maior entrega da força de trabalho. Segundo Guareschi (2001), a competitividade exige diferenças e exclusões, o que pressiona os sujeitos a uma disputa de um mesmo espaço, mesmo que seja claro, os privilégios de uns perante os outros, caracterizando uma luta desigual.

O que se instala é um novo tipo de guerra. O ser humano, como ser isolado e egoísta (dogmas do liberalismo), tem de competir para sobreviver, de um lado, e de outro lado, para trazer progresso. O homem de negócios James Goldsmith (*Le Monde Diplomatique*, 1995, p.20) afirma sem pejo ou receio: assim como na natureza existem os predadores, que eliminam os "supérfluos", assim também no mundo econômico devem existir predadores que, através da competição vão eliminar os "parasitas" da sociedade (os pobres e os desempregados, os excluídos). O social é tratado como se fosse algo natural, e passa-se do natural ao cultural com uma desenvoltura de fazer inveja (GUARESCHI, 2001, p.147).

Além disso, como notado por Guareschi (2001), a legitimação do discurso de empregabilidade traz à luz outro mecanismo psicossocial: a culpabilização. Ao atribuirmos o sucesso e o fracasso, no contexto gerencial, seguindo uma lógica de individualização e, conseqüentemente, o endeusamento individual, atribui-se ao sujeito a culpa, mesmo quando se tratando de um fenômeno de grande escala, como o desemprego estrutural.

Nesse cenário, se nota uma busca de perfis mais homogêneos por parte das empresas, o que possibilita a transferência da cultura organizacional de forma mais simples, que aumenta a entrega e impõe uma gestão participativa. Com isso, adotam e fazem prevalecer aos envolvidos no processo todo o conjunto de metas, estratégias e objetivos empresariais. Coutinho (2006) diz que, “cada vez mais vem sendo enfatizada a necessidade de um novo perfil de trabalhador: qualificado, autônomo, criativo e polivalente” (COUTINHO, 2006, p. 4). Nesse sentido, almeja-se um perfil que se sobressaia frente às turbulências de um mercado mais competitivo, incerto e inovador. A capacidade de reinventar e se adequar às exigências estão em conformidade com o discurso hegemônico pregado a respeito da empregabilidade, e conseqüentemente, pactuando com a sua difusão na sociedade.

Com isso, o ciclo se mantém, os privilegiados pelo acesso ao desenvolvimento continuam em posição de privilégio, e os não privilegiados lutam para “conquistar” formas de inclusão, não só econômicas, mas também sociais e humanas, ainda que de maneira precária. Nesse sentido, o capítulo seguinte se propõe abarcar nas estruturas das relações de trabalho, atentando-se especialmente à questão capitalista de produção de mais valor, visando explorar como os conceitos de exclusão/inclusão se relacionam com essas questões.

2.4. Ampliando a discussão sobre as relações de trabalho

Adentrando mais nas mudanças de mercado, assim como na fragilidade nas relações de trabalho, recorreremos a Karl Marx (2013) e teóricos críticos para ampliar a noção sobre as relações de trabalho. Parte-se da premissa que a noção reducionista de trabalho reduz a potencialidade dos indivíduos, sua valorização frente ao mercado e, por conseqüência, sua

remuneração e possibilidade de homogeneização de classe, uma vez que, é pela via do trabalho, tomado em sua completude, que a emancipação humana seria possível.

Reiteramos que até o presente momento a palavra trabalho foi usada para descrever as atividades referentes ao que o emprego exige, fazendo ligação entre tarefas exigidas nos postos de serviço, dentro da dinâmica exclusiva do mercado.

A palavra trabalho pode ser ramificada em alguns conceitos, dos quais tentaremos abordar aqui de forma a concretizar a importância da redução de seu sentido, por parte do capital, para potencializar a mais-valia e o discurso de empregabilidade. Não é pretensão explicitar todas as categorias, mas algumas características tomadas no discurso de empregabilidade, como produtividade e utilidade, e que serão explicadas a seguir.

Apoiando-se em Marx, Duarte (2017) diz que o trabalhador produtivo é aquele que produz além do que é necessário para garantir a sua existência, sendo essa quantidade a mais a responsável por assegurar a existência do capitalista. Nesse sentido, “é produtivo aquele trabalho que valoriza diretamente o capital, o que produz mais-valia, ou seja, que se realiza numa mais-valia” (MARX, 2013, p.109). Embora o trabalho produtivo, segundo Marx, esteja ligado diretamente ao processo de produção, busca-se aqui ampliar esta noção, levando em conta os períodos de preparação para o desempenho de um emprego formal, tendo em vista a complexificação das tarefas e mudanças no contexto de trabalho. Esforços esses essenciais na formação, mas tornando o trabalhador desamparado frente aos detentores do capital, que demanda a mão de obra já especializada.

De forma complementar, Adorno explica o trabalho útil, sendo este um trabalho que se adapta às exigências da produção (PETRY; VAZ, 2017, p. 14). “A força produtiva estética é a mesma que a do trabalho útil e possui em si a mesma teleologia; e o que se deve chamar a relação de produção estética, tudo aquilo em que a força produtiva se encontra inserida e em que se exerce, são sedimentos ou moldagens da força social” (ADORNO, 1970, p. 16).

O trabalho vivo, por sua vez, segundo Hamraoui (2014), é a alma da atividade humana, sendo ele, “uma necessidade física da vida humana” (MARX, 2013, p. 317). O trabalho vivo preserva assim um "contato natural com os elementos materiais [as matérias-primas e os instrumentos da produção] de sua existência" que ele transforma em elementos constitutivos de sua própria dinâmica: "enquanto ele é útil, [...] é atividade produtiva, o trabalho, por seu simples contato com os meios de produção, ressuscita-os de dentre os mortos, faz deles os fatores de seu próprio movimento" (HAMRAOUI, 2014, p.45).

Já o capital, para Marx (2013), seria o trabalho morto e usaria de toda tecnologia disponível, também considerada como uma fonte de trabalho morto, para se consagrar e sugar todo o possível do trabalho vivo. Marx usa a metáfora do vampiro, onde o trabalho morto suga o trabalho vivo enquanto ele, o trabalho vivo, existir. Para Antunes (2000), o trabalho vivo pode diminuir, mas não poderá ser eliminado, pois o capital por si só é incapaz de realizar sua autovalorização sem o trabalho humano.

Agora, tomando a potencialidade do trabalho humano, Lukács (1966) diz que a evolução humana se dá através de relações materiais concretas, ou seja, o ser humano cria artifícios, intencionalmente, com base nos movimentos sensitivos, dos sentidos, ao quais permitem que ele se reproduza materialmente, permitindo-o existir enquanto sujeito. Nesse sentido, toda atividade cognitiva que promove uma mudança em si e no ambiente, e que permite a existência do sujeito, é considerada trabalho.

Um outro conceito, que amarra a discussão, é a mais-valia. Segundo Marx (2013), a mais-valia é a recompensa desigual, por parte do capital, quando se toma como base a entrega do trabalhador. Ou seja, nas relações capitalistas de trabalho, se entrega mais que recebe. A produção da mais-valia absoluta se realiza com o prolongamento da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador produz apenas um equivalente ao valor de sua força de

trabalho e com a apropriação pelo capital desse trabalho excedente. [...] [A mais-valia relativa] pressupõe que a jornada de trabalho já esteja dividida em duas partes: trabalho necessário e trabalho excedente. Para prolongar o trabalho excedente, encurta-se o trabalho necessário com métodos que permitem produzir-se em menos tempo o equivalente ao salário. A produção da mais-valia absoluta gira exclusivamente em torno da duração da jornada de trabalho; a produção da mais-valia relativa revoluciona totalmente os processos técnicos de trabalho e as combinações sociais (MARX, 2013, p. 578).

Temos, então, que a mais-valia relativa se efetiva quando reduzirmos o trabalho necessário, restando somente o trabalho excedente. No que tange ao discurso de empregabilidade, ao transferir a responsabilidade de buscar novas capacitações ao trabalhador, os discursos apregoados forçam o sujeito a realizar trabalhos necessários em períodos que precedem o emprego. Como disse Lukács (1966), sendo o trabalho uma ação/movimento intencional em que o ser humano age com intenção cognitiva, todo o período de capacitação deveria ser considerado como trabalho para desempenhar certa atividade, o que é desconsiderado pelos agentes do mercado, que consideram princípios básicos para a seleção de um candidato.

Antunes (2000) evidencia a mudança de contexto trazida pelo neoliberalismo e a acumulação flexível, que acarretam números absurdos de desemprego, precarização do trabalho e degradação da relação entre o homem e a natureza, principalmente no que tangencia a produção de mercadorias. Essa relação atinge até os países do Norte e criam uma imensa “sociedade dos excluídos e precarizados”. O autor ressalta que até o Japão reorganiza o “emprego vitalício” para se manter competitivo. E, além disso, países asiáticos como Indonésia e Bangladesh, que constituem os “novos paraísos da industrialização, utilizam-se intensamente das formas nefastas de precarização da classe trabalhadora”, como jornada de 60 horas por semana e salários menores que 30 dólares por mês (ANTUNES, 2000, p.36). Já no que diz respeito à América Latina, é evidenciada uma “integração” à mundialização e às custas da constante destruição social.

Como nos lembram Kremer e Faria (2003), o desemprego estrutural sobressai do desequilíbrio entre mão-de-obra disponível e mão-de-obra necessária para a reprodução do capital, gerando os novos vínculos de trabalho informais que ganham amplitude e reduzem o contingente de trabalhadores com direitos trabalhistas. Como exemplo, temos, tais como o trabalho autônomo, a contratação por período intermitente, entre outros, o que leva o preço da força de trabalho a ser reduzido no mercado, efeito desse movimento disruptivo da sociedade.

Destrói-se força humana que trabalha; destroçam-se os direitos sociais; brutalizam-se enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho; torna-se predatória a relação produção/natureza, criando-se uma monumental “sociedade descartável”, que joga fora tudo que serviu como “embalagem” para as mercadorias e o seu sistema, mantendo-se, entretanto, o circuito produtivo do capital (ANTUNES, 2000, p.38).

Kremer e Faria (2003) ainda nos lembram que o desemprego, aliado aos fatores comentados acima, forma a reserva de mão-de-obra disposta a ocupar postos de trabalho com salários e condições de trabalho inferiores, materializando também, a dialética da exclusão/inclusão.

Como dito anteriormente, ao desconsiderarmos a jornada completa de trabalho, desde a preparação do sujeito à sua participação direta na produção, os agentes do mercado se apropriam e incluem os mais capacitados em níveis mais valorizados, ao passo que excluem no primeiro momento, para incluírem de forma mais precárias os tidos como “menos aptos”.

Antunes e Alves (2004) revelam outra forma de expropriação por parte do capital, a incorporação do trabalho feminino de maneira mais precária, quando comparado ao masculino. Os autores comentam que em algumas localidades, como no Reino Unido, desde 1998, o contingente feminino superou o masculino. Contudo, no que diz respeito à recompensa salarial, a expansão se mostra inversamente proporcional. Os salários e direitos entre mulheres e homens quando ocupam a mesma posição são ainda desiguais. E ainda deve-se ressaltar que se observa uma nova divisão sexual do trabalho, com homens majoritariamente exercendo atividades de capital intensivo. Já os cargos de menor qualificação são preferencialmente destinados às mulheres, potencializando a mais-valia, um dos objetivos básicos para a reprodução de capital e, conseqüentemente, precarizando ainda mais as relações de trabalho.

“Quanto mais aumentam a competitividade e a concorrência inter-capitais, inter-empresas e inter-potências políticas do capital, mais nefastas são suas conseqüências” (ANTUNES, 2000, p. 37). Esta competitividade promove a alavancagem das empresas frente ao mercado, pois se estruturam para incorporar as mudanças nos modelos econômicos e adaptar-se rapidamente às inovações tecnológicas, gerando aumento do sucateamento e expropriação das relações de trabalho.

Nesse sentido, em busca de uma maior lucratividade, as organizações aproveitam-se de discursos como o da empregabilidade que, transferindo-se responsabilidade e custo, orienta sujeitos em relação ao aumento de suas qualificações para absorver as exigências do mercado, gerando uma mão-de-obra mais barata, que, fruto do processo de inclusão/exclusão, aceitam condições mínimas em troca de um espaço por necessidade ou adaptabilidade.

3. Análise da relação entre o discurso de empregabilidade e as práticas de inclusão/exclusão profissional no mercado de trabalho

Frente às discussões abordadas nas seções anteriores a respeito da empregabilidade e suas formas de interpretações, foi possível observar que, ao abordar a empregabilidade por um viés mais crítico, teóricos encontram espaço para contemplar o sujeito como um ser social, como parte integrante e suscetível às relações que o cercam, mas majoritariamente a empregabilidade é compreendida a partir de um viés positivista, tomada por caráter gerencial, em que o sujeito é contemplado pela perspectiva individual. Dessa forma, as noções de empregabilidade disseminadas no meio organizacional carecem de interpretações e análises a partir da forma como se estruturam as relações de trabalho e, conseqüentemente, da dialética de inclusão/exclusão que também são discutidas em torno dos sujeitos, pois os impactos de seus discursos repercutem sobre sua vida, não só na esfera econômica do trabalho, mas sobre suas relações humanas gerais, sociais e políticas.

Em referência à, somado aos demais autores citados anteriormente, As interpretações de Helal e Rocha (2011) sobre o termo empregabilidade foram discutidas em função de duas abordagens, a empresarial e a crítica. A primeira delas, dominante no campo gerencial, se baseia na lógica de imputar ao sujeito a responsabilidade pela sua empregabilidade, exigindo-lhe o desenvolvimento de competências como flexibilidade, autonomia, capacidade de resolver problemas, entre outras. Nota-se aqui também uma mudança de foco nas exigências do mercado, que antes demandava do trabalhador apenas habilidades técnicas para o trabalho, mas hoje “exige do trabalhador um tipo de conhecimento não restrito apenas ao técnico-operacional, e sim àquele que envolva atitude, habilidades de comunicação e traços de personalidade” (HELAL, 2005, p. 3). Essa mudança expõe o trabalhador a níveis ainda mais elevados de cobrança e reforça uma visão individualista e universalizada, generalizada do sujeito, sem levar em consideração seu contexto histórico e social. Apesar do desenvolvimento de tais habilidades estar intrinsecamente associado às suas condições

macroeconômicas e culturais, essas não são consideradas, e por isso restringem acesso igualitário às “oportunidades” ao longo da vida por esses sujeitos, visto que eles não são iguais (economicamente, culturalmente e historicamente).

Esta visão gerencial se sustenta nos conceitos de capitais descritos por Helal (2005), o capital humano, capital cultural e capital social, pois na sua lógica, desconsidera as possibilidades de preparação e entrega de força de trabalho dos sujeitos, não contribuindo para o desenvolvimento destes e nem mesmo para a conquista de sua vaga, pois ainda que o trabalhador se desenvolva tal como o mercado idealiza, o discurso de empregabilidade não assegura a esse uma vaga de emprego. Pelo contrário, desconsidera variabilidades de mercado e situações macroeconômicas como recessões de emprego que assola o país, mascarando o fato de que não haverá espaço para o emprego nessas situações e de que, ao fim, a escolha é sempre do capitalista, não havendo garantias. Com isso, quem que sempre se beneficia dessa submissão dos trabalhadores são as empresas, pois contam com uma mão-de-obra já capacitada, propícia à geração de valor ao capital. Submetidos às condições dadas por necessidade de “inclusão” na esfera produtiva, visto que é por meio desta que se garantem os meios de subsistência e de uma participação no meio social, ao trabalhador caberá sempre a submissão. Assim, estar fora do mercado de trabalho é estar excluído e, conseqüentemente, fora das relações sociais que os cercam.

Seguindo a discussão, perante essa lógica, não é possível assegurar que os que possuem o capital humano, social e cultural como diferencial serão em sua totalidade incluídos do mercado, mas expostos a situações que contribuem para um cenário altamente competitivo nas organizações e é neste cenário de competição que uma das vertentes da dialética da inclusão/exclusão se sobressai, pois na desigualdade de condições, exigir competição entre desiguais é ganhar de antemão, de modo que a competitividade entre desiguais exclui os que são taxados como despreparados e mantém a dominação dos mais “capacitados”, explicitando a mais-valia proposta por Marx.

Há nestas análises sobre empregabilidade e competência um grande silêncio sobre outros elementos de "currículo" que jogam uma importância crucial nas situações concretas vividas pelos sujeitos na busca de um emprego ou nas suas estratégias educacionais: sua origem familiar, social, étnica, de gênero, sua idade, suas concepções ideológicas, políticas e religiosas, suas aspirações e expectativas, suas atitudes e comportamentos; sua trajetória de vida e estratégias de sobrevivência (MACHADO, 1998, p.18).

Os reflexos desse efeito impactam nas relações de trabalho, que são necessárias para a manutenção da vida humana, tanto pela questão econômica, de sustentabilidade, quanto social. Ser privado das relações produtivas é também ser privado de uma vida social e política. Vêras (2001) ressalta que, quando impossibilitados de entregar força de trabalho conforme as exigências, os sujeitos não são caracterizados como exército de reserva, termo utilizado para definir uma parcela da população desempregada e subempregada disponível ao mercado, mas como estorvo.

Em análise da segunda vertente da empregabilidade, definida como crítica, contrária à visão empresarial, e que enxerga a empregabilidade como uma transferência de responsabilidades do estado e sociedade para o trabalhador, considera-se o cenário das relações de trabalho, marcadas cada vez mais sob uma ótica neoliberal. Assim, a inclusão do sujeito nas esferas econômicas e sociais se dá, em grande parte, por meio das relações de trabalho, de modo que “estar incluído é estar dentro, no sistema, mesmo que desigualmente” (SAWAIA, 2001, p. 37), o que equivale a inferir que essa inclusão se dá por meio da venda de sua força de trabalho.

A visão acima atribui à força de trabalho o caráter de mercadoria e quando associada aos discursos emitidos pela empregabilidade, a incessante busca por um perfil cada vez mais

capacitado caracteriza-se como estratégia de aumento de produtividade e performance dentro das organizações, visando a otimização da produção e, assim, o aumento da mais-valia, representando o ganho de capital. “Aumenta-se a escolaridade e a qualificação da força de trabalho, e, portanto, a produtividade do trabalho e sua capacidade de agregar valor, mas não se aumenta, pelo menos na mesma proporção, o preço da força de trabalho” (ALVES, 2007, p. 268). O discurso de desenvolvimento de capacidades que colocariam o trabalhador em plenas condições de conquistar o lugar tão sonhado no mercado, na verdade, tem em si o caráter de expropriação do trabalho.

A mais-valia, também chamada de mais-valor, é a forma utilizada no sistema capitalista como modo de valorização do valor, ou seja, o movimento de potencializar os ganhos por meio da apropriação da força de trabalho extra, seja em quantidade de horas trabalhadas mais do que o necessário e não pagas, seja pelo resultado final do trabalho entregue em menos tempo que o habitual. Devido à terceirização da responsabilidade, aqueles que não entregam a força de trabalho necessária são excluídos, levando à inclusão daqueles que entregam. Como dito por Coutinho (2006, p. 17) “essa valorização de uns e desvalorização de outros configura a dialética da exclusão/inclusão”.

Nesses moldes, temos a perversidade do sistema vigente. A exclusão humana em função da reprodução de capital transcende a empatia, de modo que num primeiro momento tem-se a priorização dos interesses corporativos e econômicos da organização ao bem estar do sujeito. Ao desconsiderar a complexidade do fator humano, sendo este o principal agente de reprodução e ampliação do capital, como dito por Coutinho (2006), evidencia-se a precariedade das relações interpessoais nas organizações.

Mesmo que mudando de facetas e utilizando mais de um discurso para transferência de responsabilidades, o processo continua sobre o controle do capital, o qual manipula o tempo e condições com que as coisas devem acontecer e maneja o trabalhador conforme suas necessidades, que estarão sempre ligadas ao objetivo máximo do sistema: o capital, o lucro.

4. Considerações finais

Ao nos depararmos com o discurso de empregabilidade, surgem diversas inquietações. Primeiramente com o próprio discurso e sua disseminação demasiadamente descuidada em relação ao aspecto humano, seguindo interesses econômicos e políticos. Essa inquietação com o discurso e suas implicações na sociedade nos fez refletir sobre o sujeito afetado com as normas impostas de empregabilidade, e sua forma de existência. Tomar consciência de como o sujeito existe e se expressa em relações socioculturais e socioeconômicas, então, se torna uma prioridade quando se pensa em propor mudanças, especialmente no tocante a políticas públicas inclusivas ou até mesmo produzir conhecimentos que promovam tal ação.

Assim, entendemos que a análise do discurso de empregabilidade deve considerar os interesses que lhe são implícitos. Vimos que o movimento de terceirização da culpa e da responsabilidade de sucesso ou fracasso do trabalhador é fundamental para manter o ciclo de exclusão/inclusão aqui discutido.

Nesse sentido, recorreremos à ampliação do termo trabalho, na tentativa de parametrizar ou termos noção se o reducionismo e generalização do sujeito, enquanto trabalhador, teria relação com a redução do seu trabalho ao emprego. Tal investigação se mostra promissora, mas ainda demanda estudos mais aprofundados, tendo em vista, a amplitude dos temas e extensos significados e implicações de cada categoria a que nos voltamos: trabalhador, trabalho, sujeito, capital, empregabilidade, entre outras.

Por fim, enxergamos que este artigo abre espaço para outras discussões, como por exemplo, a noção de uma renda universalizada a categorias e grupos sociais, tendo em vista a preparação exigida para o mercado de trabalho, desde seus primeiros passos educacionais

até a consolidação de sua aposentadoria. As propostas de acesso à educação, a novos conhecimentos e cultura aos sujeitos, como forma de emancipação política e social, potencializariam a luta pelo fim da divisão de classes, embora se saiba que a divisão de classe está intrinsecamente ligada ao modelo de produção capitalista. Defende-se aqui, portanto, como aponta Frigotto (2010, p.438), que é necessário construir e implementar políticas públicas que promovam o bem-estar social, de maneira a “transcender às estratégias de inclusão degradada, sob programas focalizados e de caridade social que funcionam como alívio à pobreza e manutenção do status quo”.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, T. W. **Teoria Estética**. Lisboa. Edições 70, 1970.
- ALBERTO, M. A. A noção de empregabilidade: origens e usos. **Trabalho & Educação**, v. 14, n. 2, p. 149-162, 2005.
- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. Londrina: Práxis, 2007.
- ANTUNES, R. Trabalho e Precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P. FRIGOTTO, G. (Orgs.). **La ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión em la Educación y el Trabajo**. Buenos Aires: CLASCO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2000. p.35-48.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Revista Educação & Sociedade**, v.25, n.87, p. 335-351, 2004.
- BICUDO, M. A. V. A pesquisa interdisciplinar: uma possibilidade de construção do trabalho científico/acadêmico. **Educação Matemática Pesquisa: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação Matemática**, v. 10, n. 1, 2008.
- COUTINHO, M. C. Dialética da exclusão/inclusão em uma organização industrial. **RAE eletrônica**, v. 5, n. 1, 2006.
- DELGADO, M. G. Apresentação. In: PAES, A. C. R.; RODRIGUES, Bruno Alves. **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. **CEP**, v. 1224, p. 003, 2017.
- DUARTE, J. Trabalho produtivo e improdutivo na atualidade: particularidade do trabalho docente nas federais. **Revista Katálysis**, v.20, n.2, p.291-299, 2017
- FISCHER, R. M.; FLEURY, M. T. L. **Processo e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1987.
- FONSECA, Z. Exclusão-inclusão: circularidade perversa no Brasil contemporâneo. **Trabalho, educação e saúde**, v. 12, n. 2, p. 231-252, 2014.
- FREITAS, A. B. Traços brasileiros para uma análise organizacional. In: MOTTA, F. P.; CALDAS, M. (Org.). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, 1997.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. Exclusão e/ou desigualdade social? Questões teóricas e político-práticas. **Cadernos de Educação**, n. 37, 2010.
- GRANOVETTER, Mark. Economic action and social structure: The problem of embeddedness. **American journal of sociology**, v. 91, n. 3, p. 481-510, 1985.

- GUARESCHI, P. A. Pressupostos psicossociais da exclusão: competitividade e culpabilização. **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**, v. 14, p. 143-157, 1999.
- HAMRAOUI, R. Trabalho vivo, subjetividade e cooperação: aspectos filosóficos e institucionais. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, v.17, n.spe. 1, p.43-54, 2014.
- HARVEY, D. **Para entender O capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- HELAL, D. H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos EBAPE. br**, v. 3, n. 1, p. 01-15, 2005.
- HELAL, D. H.; NEVES, J. A.; FERNANDES, D. C. Empregabilidade gerencial no Brasil. **RAC eletrônica**, v. 1, n. 2, p. 1-19, 2007.
- HELAL, D. H.; ROCHA, M. O discurso da empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, n. 1, p. 139-154, 2011.
- KREMER, A.; FARIA, J. H. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. **Revista de Administração – RAUSP**, v.40, n.3, p.266-279, 2005.
- LEMOES, A.; RODRIGUEZ, D. Empregabilidade: conquista da autonomia profissional ou nova forma de submissão. In: Encontro Nacional de Estudos Organizacionais da ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 5, 2008, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte, ANPAD, 2008.
- LUKÁCS, G. **Estética: cuestiones preliminares y de principio**. Ediciones Grijalbao, 1966.
- MACHADO, L. R. S. Educação básica, empregabilidade e competência. **Trabalho & Educação**, v. 3, p. 15-31, 1998.
- MAGALHÃES, M. O. Tecnologia e subjetividade: novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social. **Aletheia**, v. 43, n. 6, 1997.
- MAGALHAES, A. F. **Poder, autonomia e seus avessos: reflexões sobre o empoderamento de gays em organizações de trabalho privadas**. Tese de Doutorado - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2018.
- MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I - O Processo de Produção do Capital. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MIGLIACCIO FILHO, Rubens. Reflexões sobre o homem e o trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 34, n. 2, p. 18-32, 1994.
- PETRY, F. B.; VAZ, A. F. Docência, Experiência Intelectual, Formação: Theodor W. Adorno como professor. **EDUR – Educação em Revista**, n.33, 2017.
- RAMOS, A. G. Modelos de homem e teoria administrativa. **Revista de administração pública**, v. 18, n. 2, p. 3-12, 1984.
- RUEDA, F. J. M.; MARTINS, L. J.; CAMPOS, K. C. L. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Psicologia: teoria e prática**, v. 6, n. 2, p. 63-73, 2004.
- SAWAIA, B. Introdução: exclusão ou inclusão perversa? In: SAWAIA, B. (Org.). **As artimanhas da exclusão social: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. Petrópolis: Vozes, 2001. p.7-13.

SPOSATI, A. Exclusão social abaixo da linha do Equador. **Seminário exclusão social**, 23 abr. 1998. Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.

SPOSATI, A. A fluidez da inclusão/exclusão social. **Ciência e Cultura**, v. 58, n. 4, p. 4-5, 2006.

VÉRAS, M. P. B. Exclusão social: um problema de 500 anos. In: SAWAIA, B. (Org.). **As artimanhas da exclusão social: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 27-50.